

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG

Aji Tuhagana, Syifa Pramudita Faddila

aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang. Kecerdasan emosional merupakan salah satu fakto yang diperlukan dalam mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan nilai komparatif dan juga nilai kompetitif dalam mendukung terciptanya kualitas kerja sumber daya manusia dalam bidang yang ditekuninya.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif dengan analisis data menggunakan spss versi 24. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket dan wawancara yang disebar kepada 64 responden. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dosen dalam keadaan sangat baik dan Kinerja Dosen berada dalam kondisi baik. Pengaruh kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hasil penelitian dinyatakan berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, kinerja dosen.

PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam bentuk kemampuan merasakan, kemampuan memahami serta bagaimana menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksifitas dan pengaruh sifat kemanusiaan. Kecerdasan emosional merupakan salah satau faktor pendukung dalam menentukan prestasi seseorang baik di bidang organisasi termasuk di dalamnya kemampuan mengambil keputusan strategis, kepemimpinan, cara berkomunikasi, cara bekerja secara team, loyalitas, kepercayaan dan kreativitas serta inovasi.

Kecerdasan emosional mutlak diperlukan dalam mendukung terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi

juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan air, energy otot dan sebagainya (Ndraha, 1997 : 12).

Selain daripada itu, peranan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi berada pada posisi yang vital karena hal ini menyangkut dengan tujuan organisasi. Nawawi (2006 : 40) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP Karawang) merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan. UBP Karawang didirikan oleh Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Pangkal Perjuangan (YPPTPP) tahun 2014 dengan SK no. 149/SK/A/YPPTPP/IX/2014. Pada tanggal 17 Oktober tahun 2015 mendapatkan ijin operasional dari menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui SKI Nomor 611/E/O/2014 dengan 10 (sepuluh) program Studi yaitu Manajemen, Akuntansi, Psikologi, Ilmu Hukum, Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Farmasi, Teknik Industri, Teknik Informarika, system Informasi dan teknik Mesin

UBP Karawang mulai membuka pendaftaran mahasiswa baru pada bulan februari tahun 2015 dengan jumlah mahasiswa sebanyak 1165. Dan pada tahun 2019, menambah lagi satu program studi yaitu Program Studi Teknik Mesin sehingga sampai saat ini UBP Karawang memiliki 11 (sebelas) program Studi.

Perolehan jumlah mahasiswa pada setiap program studi yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun menunjukkan baiknya proses pengelolaan organisasi ini mulai dari proses promosi penerimaan mahasiswa baru, penyediaan sarana dan prasarana, segi tata kelola administrasi serta yang lebih penting lagi pada bidang perekrutan dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia tersebut adalah Tenaga Pendidik atau Dosen yang dapat diandalkan dan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam menunjang proses belajar mengajar sehingga memberikan kepercayaan penuh kepada masyarakat luas.

Data dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sampai dengan tahun

2020 sebanyak 172 orang yang tersebar pada (11) sebelas Program Studi

Data Dosen UBP Karawang berdasarkan Jabatan Akademik Dosen dan dosen bersertifikasi dapat dilihat pada table berikut

Tabel 1
Jabatan Akademik Dosen dan Dosen bersertifikat

| No | Program Studi | JAD | | | | | Serdos |
|----|--------------------|-----|----|--------|----|----|--------|
| | | TP | AA | Lektor | LK | GB | |
| 1 | Manajemen | 5 | 16 | 9 | 4 | 0 | 17 |
| 2 | Akuntansi | 12 | 6 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 3 | Farmasi | 4 | 6 | 6 | 0 | 0 | 7 |
| 4 | Ilmu Hukum | 4 | 7 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| 5 | PGSD | 0 | 3 | 10 | 0 | 0 | 13 |
| 6 | PPKn | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 7 |
| 7 | Psikologi | 4 | 4 | 5 | 0 | 0 | 4 |
| 8 | Sistem Informasi | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 6 |
| 9 | Teknik Industri | 7 | 10 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| 10 | Teknik Informatika | 9 | 13 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| 11 | Teknik Mesin | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 47 | 78 | 43 | 4 | 0 | 73 |

Sumber : Bagian Kepegawaian UBP Karawang, 2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kata emosiorinal berasal dari kata emosi dan secara etimologi, kata emosi diambil dari bahasa latin dengan akar, *Emovere* yang berarti menggerakkan, bergerak. Kemudian ditambah awalah “e” untuk memberi arti bergerak menjauh.

Menurut Goleman (2000 : 45), kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Indikator Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2009:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Keterampilan sosial.

Kinerja Dosen

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001 :34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan menurut Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2001, Tentang Tunjangan Dosen, Pasal 1, dosen adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pejabat yang berwenang dalam jabatan fungsional untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dan ditugaskan secara penuh di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun masyarakat.

Kompetensi dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 10)

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 Ayat 3 disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi aspek : (a) Kompetensi pedagogik; (b). Kompetensi kepribadian; (c). Kompetensi profesional; dan (d). Kompetensi social.

Tugas dosen telah dijelaskan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional tahun 2010 dalam Penjelasan Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, (halaman 6 -12), sebagai berikut :

- 1) Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - (1) tugas melakukan **pendidikan** dan **penelitian** paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;

- (2) tugas **melakukan pengabdian** kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan;
 - (3) **tugas penunjang tridharma** perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan
 - (4) tugas **melakukan pengabdian kepada masyarakat** dan **tugas penunjang** paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS
 - (5) **Pemimpin** perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks. (dijelaskan di halaman 6)
- 2) Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa :
- (1) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran;
 - (2) membimbing seminar Mahasiswa;
 - (3) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
 - (4) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
 - (5) penguji pada ujian akhir;
 - (6) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan;
 - (7) mengembangkan program perkuliahan;
 - (8) mengembangkan bahan pengajaran;
 - (9) menyampaikan orasi ilmiah;
 - (10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - (11) membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya;
 - (12) melaksanakan kegiatan datasering dan pencangkakan dosen.

- 3) Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa
 - (1) menghasilkan karya penelitian;
 - (2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
 - (3) mengedit/menyunting karya ilmiah;
 - (4) membuat rancangan dan karya teknologi;
 - (5) membuat rancangan karya seni.
- 4) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat, dapat berupa
 - (1) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya;
 - (2) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
 - (3) memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat;
 - (4) memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
 - (5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.
- 5) Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat berupa
 - (1) menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
 - (2) menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
 - (3) menjadi anggota organisasi profesi;
 - (4) mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
 - (5) menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional;
 - (6) berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;
 - (7) mendapat tanda jasa/penghargaan;
 - (8) menulis buku pelajaran SLTA kebawah;
 - (9) mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sebanyak 172 Orang. Penentuan Sampel menggunakan teori Arikunto (2005 : 120) mengatakan, Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek

kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka penarikan sampelnya menggunakan sampel secara acak (*Random sampling*). Sedangkan Teknis pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduwan, 2007:65) dan ditetapkan jumlah sample sebanyak 64 orang.

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Nomor Pertanyaan |
|----------------------|--------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kecerdasan Emosional | Indikator Kecerdasan Emosional | 1. Kesadaran diri, 2. Pengaturan diri, 3. Motivasi, 4. Mengenali emosi orang lain (empati) 5. Keterampilan social | 1 – 3 4 - 6 7 – 9 10 – 12 13 – 15 |

Sumber : Goleman (2009:58)

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Dosen (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Nomor Pertanyaan |
|--|--|---|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kinerja Dosen | 1. Pendidikan dan Pengajaran | (1) melaksanakan perkuliahan; | 1 |
| | | (2) membimbing mahasiswa dalam bidang akademik; | 2 |
| | | (3) membina kegiatan mahasiswa; | 3 |
| | | (4) mengembangkan bahan pengajaran; | 4 |
| | 2. Penelitian | (1) menghasilkan karya penelitian; | 5 |
| | | (2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah | 6 |
| (3) mengedit/ menyunting karya ilmiah; | | 7 | |
| 3. Pengabdian pada masyarakat | (1) mengembangkan hasil penelitian; | 8 – 9 | |
| | (2) Memberipenyuluhan pada masyarakat; | 10 - 11 | |
| | (3) Memberi pelayanan pada masyarakat | 12 | |

| | | | |
|--|----------------------------|---|----|
| | 4. Tugas penunjang lainnya | (1) menjadi anggota dalam suatu panitia pada perguruan tinggi/pemerintah; | 13 |
| | | (2) menjadi anggota organisasi profesi; | 14 |
| | | (3) mewakili perguruan tinggi duduk dalam panitia antar lembaga; | 15 |

Sumber :Dirjen diktiDepdiknas tahun 2010 dalam Penjelasan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, (halaman 6 - 12).

Untuk menghitung data yang diperoleh dari angket/kuesioner yang disebarkan kepada responden, jawaban atas quis yang di sampaikan diberi nilai dengan skala Likert, sebagaimana diungkapkan oleh sugiyono (2008 : 134) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala *Likert* ini memuat nilai (bobot) skala untuk setiap alternatif jawaban sebanyak 5 (lima) harapan. Dengan demikian instrumen ini akan menghasilkan total nilai/skor bagi setiap responden berdasarkan sudut pandang tertentu. Pengolahan data hasil kuisisioner digunakan model rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n \cdot (m - 1)}{m}$$

Keterangan

RS : Rentang Skala

RS :

n : Jumlah Sampel

Skala terendah : $n \times 1 = 64 \times 1 = 64$

m : Skor Penilaian

Skala tertinggi : $n \times 5 = 64 \times 5 = 320$

RS : $RS = \frac{64 \cdot (5-1)}{5} = 51,2$

Tabel. 4
Rentang Skala

| Sekor | Rentang Skala | Kecerdasan Emosional | Kinerja Dosen |
|-------|---------------|----------------------|-------------------|
| 5 | 268,8 – 320 | Sangat Setuju | Sangat Baik |
| 4 | 217,6 – 268,7 | Setuju | Baik |
| 3 | 166,4 – 217,5 | Kurang Setuju | Kurang Baik |
| 2 | 115,2 – 166,3 | Tidak Setuju | Tidak Baik |
| 1 | 64 – 115,1 | Sangat Tidak Setuju | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Hasil pengolahan, 2021

Untuk mengetahui tingkat hubungan dari hasil analisa korelasi dapat dilihat pada tabelberikut :

Tabel 5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2003 : 214)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Uji validitas variabel Kecerdasan Emosional (X) dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor seluruh item pertanyaan mulai dari P-X01 sampai dengan P-X15. Dari data pada Tabel Kecerdasan Emosional tersebut diperoleh nilai sig. (*2-tailed*/0,00) lebih kecil dari alpha (α) yakni 5% atau 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner variabel Kecerdasan Emosional (X) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

| No | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | P1 | 0,567 | 0,2461 | Valid |
| 2 | P2 | 0,338 | 0,2461 | Valid |
| 3 | P3 | 0,496 | 0,2461 | Valid |
| 4 | P4 | 0,670 | 0,2461 | Valid |
| 5 | P5 | 0,776 | 0,2461 | Valid |
| 6 | P6 | 0,510 | 0,2461 | Valid |
| 7 | P7 | 0,753 | 0,2461 | Valid |
| 8 | P8 | 0,588 | 0,2461 | Valid |
| 9 | P9 | 0,675 | 0,2461 | Valid |
| 10 | P10 | 0,670 | 0,2461 | Valid |
| 11 | P11 | 0,591 | 0,2461 | Valid |
| 12 | P12 | 0,623 | 0,2461 | Valid |
| 13 | P13 | 0,744 | 0,2461 | Valid |
| 14 | P14 | 0,637 | 0,2461 | Valid |
| 15 | P15 | 0,653 | 0,2461 | Valid |

2. Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Hasil uji reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional (X) dapat dilihat pada tabel 7 kolom *Cronbach's alpha if item deleted* berikut :

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .883 | 15 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.2 di atas, jumlah nilai *cronbach'a alpha if item deleted* sebesar 0,883 Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yakni 0,2461 dengan nilai signifikansi 5% sehingga butir-butir pertanyaan variabel Kecerdasan Emosional (X) dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan pada instrumen penelitian berikutnya.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Kategorisasi ini untuk melihat bagaimana penilaian responden tentang kecerdasan emosional. Hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosional terdapat pada Tabel 4.3

Tabel 8
Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

| Dimensi | No. | Sub Indikator | Skor | Kategori |
|--------------------------------|-----|---|------|---------------|
| Indikator Kecerdasan Emosional | 1. | Mengenali emosi diri | 274 | Sangat Setuju |
| | 2. | Kelebihan & kekurangan | 298 | Sangat Setuju |
| | 3. | Rasa percaya diri untuk melakukan sesuatu hal | 265 | Setuju |
| | 4. | Visi pribadi untuk kedepannya | 278 | Sangat Setuju |
| | 5. | Mengendalikan diri ketika melakukan sesuatu | 273 | Sangat Setuju |
| | 6. | Memiliki sifat dapat dipercaya oleh orang lain | 270 | Sangat Setuju |
| | 7. | Dorongan prestasi untuk mencapai apa yang diinginkan | 267 | Setuju |
| | 8. | Rasa optimisme agar dapat melakukan sesuatu hal dengan baik | 277 | Sangat Setuju |
| | 9. | Keingintahuan tentang sesuatu hal | 277 | Sangat Setuju |
| | 10. | Memahami emosi orang lain ketika sedang bekerja | 253 | Setuju |
| | 11. | Memahami kebutuhan orang lain dari perilakunya | 244 | Setuju |
| | 12. | Memberikan ilmu yang didapat untuk | 264 | Setuju |

| | | | | |
|------------------|--|---|------------|----------------------|
| | | membantu meningkatkan kemampuan orang lain | | |
| 13. | | Mampu mengatasi perbedaan dengan cara menerima apa adanya | 266 | Setuju |
| 14. | | Mampu mendengarkan dengan baik yang dikemukakan oleh lawan konflik | 251 | Setuju |
| 15. | | Mampu menjalin komunikasi dengan yang lain agar pekerjaan dapat berjalan lancar | 279 | Sangat Setuju |
| Rata-Rata | | | 269 | Sangat Setuju |

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh skor rata-rata untuk kategori variabel kecerdasan emosional yaitu 269, dimana skor tersebut berada diantara 268,8 – 320 dan berada di kategori sangat setuju artinya bahwa kecerdasan emosional dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang setara dengan kriteria sangat baik.

4. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Dosen (Y)

Uji validitas variabel Kinerja Dosen (Y) yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor seluruh item. mulai dari P-Y01 sampai dengan P-Y15.

Dari data pada tabel tersebut diperoleh nilai sig. (*2-tailed*/0,00) lebih kecil dari alpha (α) yakni 5% atau 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner variabel Kinerja Dosen (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data.

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

| No | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | P1 | 0,628 | 0,2461 | Valid |
| 2 | P2 | 0,686 | 0,2461 | Valid |
| 3 | P3 | 0,729 | 0,2461 | Valid |
| 4 | P4 | 0,617 | 0,2461 | Valid |
| 5 | P5 | 0,705 | 0,2461 | Valid |
| 6 | P6 | 0,669 | 0,2461 | Valid |
| 7 | P7 | 0,710 | 0,2461 | Valid |
| 8 | P8 | 0,825 | 0,2461 | Valid |
| 9 | P9 | 0,781 | 0,2461 | Valid |
| 10 | P10 | 0,741 | 0,2461 | Valid |
| 11 | P11 | 0,647 | 0,2461 | Valid |
| 12 | P12 | 0,762 | 0,2461 | Valid |
| 13 | P13 | 0,671 | 0,2461 | Valid |

| | | | | |
|----|-----|-------|--------|-------|
| 14 | P14 | 0,704 | 0,2461 | Valid |
| 15 | P15 | 0,671 | 0,2461 | Valid |

5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Dosen (Y) dapat dilihat pada tabel 10 pada kolom *Cronbach's alpha if item deleted* berikut :

Tabel 10
Uji Reliabilitas Variabel KinerjaDosen (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .928 | 15 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.6 di atas, jumlah nilai *crombach'a alpha if item deleted* sebesar 0,928 Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yakni 0,2461, dengan nilai signifikansi 5% sehingga butir-butir pertanyaan variabel KinerjaDosen (Y) dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan pada instrumen penelitian berikutnya.

6. Analisa Statistik Variabel Kinerja Dosen(Y)

Kategorisasi ini untuk melihat bagaimana penilaian responden tentang kinerja dosen. Hasil kategorisasi variabel kinerja dosen terdapat pada Tabel 4.7

Tabel 10
Kategorisasi Variabel Kinerja Dosen (Y)

| Dimensi | No. | Sub Indikator | Skor | Kategori |
|---------------------------|-----|--|------|-------------|
| Pendidikan dan Pengajaran | 1. | Tingkat kemampuan Dosen dalam melaksanakan tugas menyampaikan materi perkuliahan | 269 | Sangat Baik |
| | 2. | Tingkat kemampuan Dosen dalam Membimbing mahasiswa di bidang akademik | 265 | Baik |
| | 3. | Keterlibatan dosen membina mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan | 244 | Baik |
| | 4. | Tingkat kemampuan dosen dalam mengembangkan bahan ajar | 251 | Baik |
| Penelitian | 5. | Tingkat kemampuan dosen UBP Karawang dalam membuat karya ilmiah | 245 | Baik |
| | 6. | Tingkat kemampuan dosen dalam menerjemahkan karya ilmiah | 232 | Baik |
| | 7. | Tingkat kemampuan dosen dalam hal | 233 | Baik |

| | | menyunting karya ilmiah | | |
|----------------------------|-----|--|------------|-------------|
| Pengabdian Pada Masyarakat | 8. | Kemampuan dosen dalam pengembangan hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat | 232 | Baik |
| | 9. | Kinerja dosen dalam pengembangan pendidikan dan penelitian yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat | 237 | Baik |
| | 10. | Kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pemberian latihan/ penyuluhan/ penataran kepada masyarakat | 249 | Baik |
| | 11. | Kinerja dosen dalam kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan | 232 | Baik |
| | 12. | Kinerja dosen dalam membuat atau menulis karya pengabdian kepada masyarakat | 249 | Baik |
| Tugas Penunjang Lainnya | 13. | Kinerja dosen menjadi anggota dalam suatu kepanitiaan di perguruan tinggi | 258 | Baik |
| | 14. | Kinerja dosen dalam melaksanakan suatu kepanitiaan di luar lembaga (UBP Karawang) | 242 | Baik |
| | 15. | Kesiapan melaksanakan tugas mewakili perguruan tinggi untuk duduk dalam panitia antar lembaga | 243 | Baik |
| Rata-Rata | | | 245 | Baik |

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh skor rata-rata untuk kategori variabel kinerja dosen yaitu 245, dimana skor tersebut berada diantara 217,6 – 268,7 dan berada di kategori baik.

7. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel atau suatu data berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.18620584 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .109 |
| | Negative | -.086 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .873 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .431 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,431, artinya data tersebut berdistribusi normal karena lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05.

8. Analisa Regresi Linier Sederhana

Hasil uji Analisa Regresi Linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 11
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 25.658 | 9.993 | | 2.568 | .013 |
| | Kecerdasan Emosional | .519 | .144 | .416 | 3.600 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24 (2021)

Dari Tabel 11 di atas tampak bahwa model persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 25,658 + 0,519 X$

Dari tabel yang sama tampak pula bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi. Hasil koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini disajikan pada Tabel 12 adalah sebagai berikut.

Tabel 12
Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .416 ^a | .173 | .160 | 8.25196 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,173, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen sebesar 17,3%, sedangkan sisanya sebesar 82,7% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa statistik yang meliputi analisa deskriptif dan analisa regresi linier sederhana, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai Kecerdasan Emosional Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sebesar 269 Data tersebut berada pada daerah “Sangat Setuju” atau daerah dengan nilai tertinggi (268,8 – 320) Artinya bahwa Kecerdasan Emosional Dosen sangat baik.

2. Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sebesar 245 Data tersebut berada pada daerah baik (217,6 – 268,7). artinya bahwa Dosen Universitas Buana Karawang memiliki Kinerja yang baik.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang

Nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0.05$), dengan demikian variabel Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai Kecerdasan Emosional Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang adalah sebesar 269 Data tersebut berada pada daerah “Sangat Setuju” atau daerah dengan nilai tertinggi (268,8 – 320) Artinya bahwa Kecerdasan Emosional Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang dalam keadaan sangat baik.
2. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang adalah sebesar 245. Data tersebut berada pada daerah baik (217,6 – 268,7) artinya bahwa Dosen Universitas Buana Karawang memiliki Kinerja yang baik.

3. Nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0.05$), dengan demikian variabel Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan :

1. Segi Kecerdasan Emosional Dosen Universitas Buana Karawang sudah sangat baik. Akan tetapi masih ada yang harus ditingkatkan yaitu pada indikator Memahami kebutuhan orang lain.. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar para dosen dapat lebih mampu untuk memahami orang lain.
2. Segi kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang berdasarkan data yang diperoleh dari hasil olah data secara umum berada pada kondisi yang sangat baik Akan tetapi masih terdapat indikator yang harus lebih ditingkatkan yaitu kemampuan dosen dalam menerjemahkan karya ilmiah, Kemampuan dosen dalam pengembangan hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan Kinerja dosen dalam kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan

Daftar Pustaka

- Ambar Tegug dan Rosidah (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ari Kunto, Suharsimi (2005). **Manajemen Penelitian**. Jakarta. Rineka Cipta
- Akdon, Riduwan (2007) **Rumusan Data dalam Aplikasi Statistika**. Bandung. Alfabeta
- Goleman, Daniel. (2000). "Kecerdasan Emosional". Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2009. Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Ndraha, Taliziduhu (1997), **Budaya Organisasi**. Rineka Cipta. Jakaarta

Nawawi, Hadari, (2006). **Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri**. Yogyakarta, Gadjah Mada Universiy Press

Sugiyono (2008). **Metode Penelitissn Bisnis**. Bandung. Alfabeta

Sugiyono (2003). **Metode Penelitian**. Bandung. Alfabeta